

LA MAESTRIA PLIDER COMO ÁMBITO PARA EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO DE EXTENSIONISTAS.

Cacivio Rossana

Depto. Desarrollo Rural. Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales. UNLP

rcacivio@agro.unlp.edu.ar

Eje temático: 4 a

Palabras claves: Formación de Posgrado. Evaluación Riesgos Psicosociales. Extensionistas

Resumen

En el trabajo analizamos el rol que cumple la formación de posgrado en Ciencias Agrarias respecto a la reproducción o prevención de riesgos psicosociales en el trabajo de Extensionistas provenientes de diversos organismos públicos, alumnos de la Maestría PLIDER, Procesos Locales de Innovación y Desarrollo Rural de las cohortes 2010-2011 La Plata, 2011-2012 Balcarce y un grupo de 35 técnicos del Programa Prohuerta del INTA CERBAS.

Entendemos por factores psicosociales a las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, su contenido y la realización de la tarea, que se presentan con capacidad de afectar positiva o negativamente el desarrollo del trabajo: desajustes entre necesidades o expectativas y la realidad, desequilibrio entre contribuciones y compensaciones, incertidumbre sobre la continuidad, aumento del trabajo cognitivo, gestión del conflicto en equipos, transiciones entre equipos, flexibilidad en términos de competencias y complejidad del proceso, entre otros.

Como instrumento de evaluación se utilizó la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21, adaptación española del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).

Entendemos que los resultados de esta investigación son un aporte pedagógico a la Maestría al redefinir su pertinencia como ámbito para la revisión crítica de dichos factores de riesgo.

Antecedentes

El trabajo es uno de esos grandes hechos sociales que “sacuden la totalidad de la sociedad y sus instituciones” (Marcel Mauss, 1923). Sigue estando en el principio de las identidades sociales de los individuos tal como se presentan ante la mirada de los otros. Inclusive en las identidades personales la presión por identificar a la persona con la profesión es tan fuerte que

terminó por inscribirse en el lenguaje corriente: “soy Profesor”, “soy Ingeniero” o “soy bailarina”

El trabajo está también en el fundamento de las divisiones sociales instituidas: patrones/asalariados, manuales/intelectuales, ricos/pobres, urbanos/rurales, calificados/no calificados, dirigentes/dirigidos. Es el lugar de enfrentamiento secular y cotidiano entre grupos sociales. Todos los cambios aparecidos en el universo del trabajo tienen repercusiones a menudo considerables sobre el conjunto de la sociedad. Inversamente, todas las transformaciones de la vida económica, social y cultural ejercen efectos mayores sobre la forma en que se organiza y efectúa el trabajo.

Al respecto las últimas décadas sufrieron verdaderos sismos: desempleo elevado y persistente, elevación del nivel de formación, innovaciones tecnológicas en gran escala y en todos los ámbitos, intelectualización del trabajo, creación de nuevas formas de management, concentración y aceleración de la velocidad de rotación de los capitales, liberalización de los intercambios, internacionalización de la competencia, todas fuerzas que modificaron las condiciones de trabajo y de existencia de millones de trabajadores, instaurando y generalizando precariedad, flexibilidad, intensificación, individualización, reclamando al mismo tiempo en los más favorecidos, nuevas formas y más intensas de inversión personal.

El lugar del trabajo en la sociedad y la vida de los individuos resultó así modificado, el trabajo es realmente “un gran hecho de funcionamiento general”, un hecho social cuyo análisis invita a tomar en cuenta una gran cantidad de dimensiones del sistema social total. El trabajo es más que el trabajo.

Las disciplinas relacionadas con el trabajo no pueden ahorrarse una reflexión profunda sobre la regulación del proceso laboral, sobre la manera en que se efectúa, ni sobre las consecuencias que produce. (Maggi, B.,2003) Esta observación se vuelve más necesaria a partir del momento en que el marco del Taylorismo- Fordismo, siempre criticado pero sin embargo siempre dominante, comenzó a ser cuestionado a partir de los cambios verificados en situaciones concretas de trabajo.

Numerosas problemáticas fueron abordadas bajo una nueva luz: el lugar de la cooperación respecto a la coordinación, la relación entre tecnología y modalidades de estructuración (Cacivio, 2003), el rol de las competencias en el control del proceso y el surgimiento de

márgenes de maniobra que reemplazaron la rigidez de de las prescripciones tayloristas. (Maggi,B.2003)

En función de estos nuevos escenarios, las perspectivas de gestión organizacional para un futuro inmediato pasarán por una mayor formación y sensibilidad de los actores a los aspectos culturales y factores psicosociales que nos permitan interpretar la complejidad del entorno y las nuevas tensiones producidas por los procesos laborales: desajustes entre necesidades o expectativas y la realidad, desequilibrio entre contribuciones y compensaciones, incertidumbre sobre la continuidad, aumento del trabajo cognitivo, gestión del conflicto en equipos, transiciones entre equipos, flexibilidad en términos de competencias y complejidad del proceso, entre otros. Surge también el concepto de "trabajo emocional" (Parker et al, 2001), desarrollando reglas para la expresión y manejo emocional a empleados en áreas de servicio y se reconocen las preocupaciones y el stress del trabajador generados por los riesgos psicosociales del trabajo.

Entendemos por factores psicosociales a las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, su contenido y la realización de la tarea, que se presentan con capacidad de afectar positiva o negativamente al desarrollo del trabajo, la salud física, psíquica y/o social del trabajador. Cuando esos factores psicosociales son percibidos negativamente por los individuos se convierten en factores de riesgo, y pueden producir estrés laboral, causando potencialmente daño psicológico, fisiológico o social en las personas.

El stress, la ansiedad, depresión, diversos trastornos psicosomáticos, cardiovasculares, inmunitarios, alérgicos, o contracturas y dolor de espalda pueden originarse en la tensión producida por causas de riesgos psicosociales en el trabajo.

Al respecto existen cuatro grandes grupos de riesgo psicosocial:

- **El exceso de exigencias psicológicas** como el trabajo rápido, de forma irregular o donde se requiere esconder los sentimientos.
- **La falta de dominio** sobre los contenidos, condiciones y posibilidades de desarrollo, donde no hay margen de autonomía, no se pueden aplicar las competencias previas o el trabajo carece de sentido.

- **La falta de apoyo social**, de calidad del liderazgo y previsibilidad o claridad de rol en el trabajo, donde se trabaja aisladamente en tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo
- **Las escasas compensaciones** debidas a la falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de función, acoso moral o trato injusto.

Otro factor que incide cada vez más en los factores de riesgo es la llamada Doble Presencia que describe el solapamiento de requerimientos entre el trabajo doméstico, invisibilizado y el remunerado.

Estos factores de riesgo se han incrementado en las últimas décadas hasta el punto de constituir un problema laboral y social similar a los riesgos físicos, químicos o biológicos.

Los enfoques que utilizan modelos individuales de “enfrentamiento” del stress en el trabajo no contemplan el abordaje de nuevas realidades organizacionales y laborales donde los riesgos psicosociales en el trabajo son a menudo colectivos y requieren respuestas colectivas y no únicamente individuales.

El paradigma clásico que explica las causas de estrés laboral asume una aproximación individual al estudio, se centra en las cogniciones (apreciación), afectos, emociones y conductas (enfrentamiento) individuales como los componentes del estrés. Martin y Dahlen (2005) con la « gestión de la emoción » o Lazarus y Folkman (1984) cuyo concepto de adaptación se refiere a "las estrategias de supervivencia", explican los esfuerzos cognitivos y conductuales hechos por los individuos para manejar una situación estresante en el trabajo. Esta aproximación ha sido criticada en sus supuestos básicos: pone excesivo énfasis en las diferencias individuales y las entiende como patologías de los individuos, asume que el individuo es el principal (único) agente para gestionar el estrés y considera al sujeto desde una perspectiva descontextualizada, despolitizada, y ahistórica. Desde este paradigma los fenómenos sociales son considerados básicamente como fuentes de estrés o como moduladores entre el estrés y sus consecuencias, por ejemplo el apoyo social como amortiguador.

Una aproximación colectiva al tema debería considerar las relaciones en los grupos sociales como unidad de estudio, las experiencias subjetivas de stress no pueden comprenderse bien si se separa al sujeto de su contexto, desconociendo su relación dialéctica, de mutua transformación.

En esta línea, el modelo demanda-control-apoyo social (Karasek 76 y 79; Johnson 88; Karasek y Theorell 90) plantea, en buena medida respuestas a estas cuestiones. Fue desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos, y pone

totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los '80, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar efectos en la salud.

En línea con la Ergonomía Organizacional que contempla la organización de los sistemas socio-técnicos y el estudio de las normas, procesos y la comunicación organizacional, el grupo de Fazon et al (2007) profundiza en el diseño organizacional, la trazabilidad de las decisiones y la memoria corporativa como factores de riesgo psicosocial y propone el diseño de sistemas de apoyo y programas de formación para la construcción y desarrollo de competencias que contemplen estas dimensiones y transformen el trabajo.

Fundamentos de la elección del tema

Siguiendo a Fazon (2007) analizamos el rol que cumple la formación respecto a la reproducción o prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Muchos investigadores del campo de la organización se interesan en la formación, las relaciones recíprocas entre organización y formación son mucho más estrechas desde el punto de vista del actuar organizativo, que desde otros. (Maggi, B. 2003) No se puede reflexionar sobre la organización y dejar de lado el aprendizaje, ni ocuparse de la formación sin tomar en consideración el proceso organizativo. Organización y formación no son “realidades” diferentes con eventuales conexiones entre sí, sino que se implican mutuamente.

Por un lado el actuar organizativo concebido como un proceso de acciones y decisiones implica, en su producción y en su desarrollo, un proceso constante de aprendizaje y si se quiere de autoformación. Por otro, toda actividad de formación es un proceso de actuar social, incluso de actuar organizativo. En resumen, la teoría del actuar organizativo es también una teoría de la formación. (Maggi, B.; 2003)

La actividad de formación es siempre una actividad organizada, en relación con una actividad organizada más amplia, un sistema social integrado en un sistema más vasto y complejo. De hecho los sistemas sociales al autoproducirse y desarrollarse requieren y reproducen actividades de formación.

La formación es un elemento esencial de la función de integración entre sujetos y al sistema que ingresan, donde asumen roles y ocupan posiciones sociales. Entidades distintas, sujetos y sistema deben ajustarse funcionalmente, pero solo el sistema puede fijar las reglas que presiden este acuerdo, ya que el sistema está concebido como anterior e independiente de los sujetos que lo forman.

Maestría PLIDER. Fuente de datos para la investigación

La Maestría PLIDER « Procesos Locales de Innovación y Desarrollo Rural » tiene por Objetivo la formación de posgrado con una visión crítica de la relación de desarrollo en áreas rurales, brindando un marco conceptual y herramientas para las transformaciones en estos territorios, afectando la articulación entre la acción colectiva y la acción pública. Se dicta en tres sedes regionales, La Plata, organizada por el Departamento de Desarrollo Rural de la Facultad de Ciencia Agrarias y Forestales de la UNLP; Balcarce, organizada por la Unidad Integrada Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Mar del Plata y el INTA Balcarce y Bahía Blanca, organizada por el Departamento de Geografía de la Universidad Nacional del Sur. Se conformó un único equipo docente rotativo por las tres sedes, conformado por Profesores Ordinarios con Maestrías y Doctorados de las tres Universidades.. La oferta académica responde a demandas de instituciones tradicionales en “extensión rural” con agentes de terreno actuando directamente con las poblaciones rurales (INTA, ACA, Ministerios Provinciales), así como a instituciones nuevas en la temática agropecuaria (Agencias de Desarrollo de muchas Municipalidades o Entes Territoriales).

También capacita agentes de programas nacionales de desarrollo rural como Pro-huerta, docentes universitarios y de Escuelas Rurales del país e investigadores interesados en articular los aportes de sus disciplinas con el desarrollo rural.

En los últimos 30 años se ha asistido a las sucesivas transformaciones de la acción pública de desarrollo en los territorios rurales, a conocer y reconocer el perfil de los extensionistas a nivel nacional, se los ha capacitado en la actividad privada y la función pública y se han diseñado cursos y materias de grado y posgrado académico en función de sus necesidades formativas. Este recorrido permite suponer que la mayor carencia en estos ámbitos son aportes teórico-metodológicos de referencia que permitan a cada profesional del desarrollo construir su visión crítica de estas evoluciones y ubicar su propia actuación y las prácticas que tiene. Se entiende aquí la noción de “visión crítica” como una capacidad de tomar distancia frente a los acontecimientos y los discursos para ubicarlos en un marco más amplio de transformaciones e interpretarlos con la ayuda de una teoría identificable y falseable (Popper, 1985).

La propuesta

Proponemos evaluar ergonómicamente a los extensionistas provenientes de diversos organismos públicos, alumnos de la Maestría PLIDER respecto de las tensiones generadas por los riesgos psicosociales del trabajo en el marco de su formación de posgrado. La Maestría

PLIDER, como subsistema de formación de las organizaciones empleadoras de estos profesionales, si bien abre un espacio para trabajar críticamente estas tensiones, a la vez reproduce los factores de riesgo a nivel organizacional. Entendemos que los resultados de esta investigación son un aporte pedagógico a la Maestría al redefinir su pertinencia como ámbito para la revisión crítica de dichos factores de riesgo.

Analizamos en estas cohortes el intento cotidiano de mantener su inserción y competitividad. Estos perfiles profesionales de la actividad agropecuaria en su rol de extensionistas frecuentemente se encuentran sometidos a diversas tensiones, por un lado la tensión creativa generada por la brecha existente entre su visión a mediano y largo plazo y su realidad actual, que si bien es una fuente de energía en sí misma, está asociada a otro tipo de tensiones, de orden emocional que si no se contienen a nivel organizacional, pueden obstaculizar los resultados perseguidos.

Para iniciar la investigación y encontrar algunas respuestas a los interrogantes planteados se realizaron encuestas a estudiantes PLIDER y otros extensionistas, utilizando la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 que es la adaptación española del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgos para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo:

- 1 Exigencias psicológicas: EPSI
- 2 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo TAPD
- 3 Inseguridad laboral IL
- 4 Apoyo social y calidad de liderazgo ASLI
- 5 Doble presencia DP
- 6 Estima E

En la planilla siguiente se comunican los resultados preliminares de 72 encuestas ISTAS21 realizadas a un Asesor Técnico de la Actividad Privada, dos cohortes PLIDER: 21 alumnos de La Plata 2010-11 y 15 de Balcarce 2011-12, y un grupo de 35 técnicos del Programa Prohuerta del INTA CERBAS. Los datos están discriminados por hombres y mujeres.

Los colores corresponden con el nivel de exposición al riesgo psicosocial discriminado en cada ítem

Gris medio: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

Gris oscuro: nivel de exposición psicosocial intermedio.

Gris claro: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

RESULTADOS

PRELIMINARES

ISTAS 21

Encuestados

Riesgos Psicosociales del Asesor trabajo	Téc	PLIDER LA PLATA		PLIDER BALCARCE		PRO HUERTA			
		H	H	F	H	F	H	F	
Exigencias Psicológicas		17	13	15	13	13	12	13	
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo		28	30	27	32	29	32	32	
Inseguridad laboral		8	6	7,5	8	8	7	7	
Apoyo social y calidad de liderazgo		20	24	18	26	25	29	28	
Doble presencia		11	8	11	8	8	8	10	
Estima		7	9	7	9	11	11	11	
N° total de encuestados		72	1	15	6	8	7	16	19

Conclusiones

Del análisis de la planilla anterior se desprende que los Extensionistas que cursan la Maestría PLIDER están expuestos a sufrir riesgos psicosociales en sus trabajos, la mayoría de los ítems denotan riesgo psicosocial leve (amarillo) o desfavorable para la salud (rojo)

Solamente el ítem Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (TAPD), en verde para todos los encuestados, aparece como el gran convocante para asumir los riesgos que genera el trabajo en los 4 grupos.

El ítem Apoyo Social y Liderazgo (ASLI) califica en amarillo para los hombres en las dos cohortes PLIDER mostrando cierta posibilidad de liderar procesos institucionales en sus espacios.

Las mujeres de la cohorte PLIDER Balcarce, se destacaron durante los cursos de la Maestría por su nivel de formación, competitividad y capacidad de liderazgo, lo cual queda expresado en el Item Apoyo Social y Liderazgo (ASLI) y en el Item Estima (ES).

El Item Doble Presencia (DOP) en rojo para todos los encuestados muestra la tensión sufrida por hombres y mujeres jóvenes, comprometidos por igual con la crianza y las responsabilidades del hogar ante el solapamiento con el espacio/tiempo laboral.

La columna que muestra el perfil de riesgo de los técnicos Prohuerta los presenta en términos relativos menos tensionados laboralmente, con antecedentes de trabajo grupal entre sus miembros, buenas perspectivas de desarrollo profesional y construcción de liderazgo sobre todo en hombres.

Por último, el puntaje obtenido por el Asesor Técnico respecto a los riesgos psicosociales muestra que éste se encuentra comparativamente más exigido en la actividad privada y su ambiente resulta más competitivo.

Otro aporte que surge de profundas conversaciones con los alumnos PLIDER y converge con los resultados presentados, infiere la dificultad de estos extensionistas para formatear sus procesos intervención en variables cuantificables que permitan ser evaluadas por organizaciones que priorizan objetivos y resultados por sobre los procesos.

En un mundo laboral con sistemas de evaluación cada vez más abstractos, estos extensionistas sienten que su trabajo resulta invisible para sus pares y la propia organización, aumentando los factores de riesgo psicosocial en su intento de visibilizarlo.

Si no se ve nuestro trabajo, este puede ser comunicado a través de síntomas.

Bibliografía

BAUDELLOT, C. y Gollac, M. 2011. Trabajar para ser feliz? CEIL Conicet.

CACIVIO, Rossana. 2003. Análisis de la dimensión organizativa respecto de la introducción de nuevas tecnologías informáticas. Tesis de Maestría por la Universidad Internacional de Andalucía. Sede La Rábida. España

CUADERNOS DE ESTUDIOS DEL TRABAJO. 2008 Serie EDT ISSN 0718 5413

DEJOURS, C., 2001. Trabajo y desgaste mental. CEIL Conicet

DEJOURS, C., 1998. El Factor Humano. Lumen Humanitas

Editorial Modus Laborandi. Madrid. España <http://www.moduslaborandi.com/>

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO. 1997. Presiones de tiempo y autonomía en el trabajo en la UE. Dublín,

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT)-
2001- IV Encuesta nacional de condiciones de trabajo. Madrid.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS), 2000. Estudio sobre necesidades de formación en prevención de riesgos psicosociales para delegados/as de prevención. FOREM, Madrid

© ISTAS 2002. CoPsoQ original danés

JOHNSON J.V., HALL E.M. 1988- Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. Am J Public Health,; 78: 1336-1342.

KARASEK, R. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly,; 24: 285-309.

KARASEK, R., THEORELL, T. 1990. Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books,

KRISTENSEN, T.S. 1995. The demand-control-support model: Methodological challenges for future research. Stress Med,; 11: 17-26.

MAGGI, B. 2006. Bienestar. Laboreal, 2, (1), 62-63.

MAGGI, B. 2009. El actuar organizativo. Modus Laborandi

MERLLIÉ, D., PAOLI, P. 2000. Ten years of working conditions in the European Union. Summary. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

SAUTER, S.L. et al. 1998. Factores psicosociales y de organización
OIT, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

POY, Mario. 2007. Recomendaciones prácticas para el mejoramiento en el diseño y prácticas ergonómicas en las empresas. Medidas sencillas y de bajo costo. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social., 113 páginas. ISBN: 978-987-21928-7-7

POY, Mario 2005. Elementos de Ergonomía: bases metodológicas y conceptuales. Publicaciones FUSAT. Banco Interamericano de Desarrollo, 145 páginas. ISBN:987-1182-49-X

REVISTA ELECTRONICA LABOREAL, editada por la Universidad de Porto. Editora: Mme. Marianne Lacomblez. Portugal <http://laboreal.up.pt/start.php>

REVISTA BRASILEIRA DE SAUDE OCUPACIONAL. Fundacentro - Brasil

REVISTA ELECTRONICA @ctivités. – www.activites.org Editor: M. P.Beguin- Francia

WALTER, Jorge y PUCCI, Francisco; 2007 editores. La gestión del riesgo y las crisis. Personas, culturas organizacionales e instituciones. ISBN 978-950-02-5915-6. Editorial El Ateneo, 275 pag.

WALTER, Jorge 2003. Aprendizaje e Innovación. Número especial de la Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 8, número 16, ISSN 1405-1311.219 P

WALTER Jorge, 1991 "Disponibilidad de calificaciones y modernización tecnológica en América Latina. El dilema de las competencias necesarias". In Gisela ARGENTI (ed.), Uruguay, el debate sobre la Modernización posible. CIESU, Ediciones de la Banda Oriental. Montevideo, pp. 95-109.

